

广东科技学院文件

广科院字〔2023〕315号

关于印发《广东科技学院专任教师教书育人 绩效考核实施办法(试行)》的通知

校属各部门：

《广东科技学院专任教师教书育人绩效考核实施办法(试行)》业经学校党政联席会讨论通过，现印发给你们，请按照要求认真执行。

广东科技学院

2023年7月8日

广东科技学院专任教师教书育人绩效考核 实施办法（试行）

为进一步落实“以人才为本、以制度为纲、以机制为魂”的发展理念，引导和鼓励广大教师“爱岗敬业、潜心育人、主动作为”，对教师的教学态度、教学能力和教学效果进行客观评价，充分调动广大教师参与各项工作，尤其是教学重点工作的积极性，进一步提升教育教学和人才培养质量，特制定本办法。

第一章 考核范围

第一条 本办法的考核对象是学校专任教师。

第二条 考核对象的具体要求：

（一）有高校教学经历的专任教师

入职第一学期只进行考核，不参与所在学院排名，考核结果通知本人；入职第二学期起参与所在学院考核与排名评价。

（二）无高校教学经历的专任教师

入职第一、第二学期只进行考核，不参与所在学院排名，考核结果通知本人；入职第三学期起参与所在学院考核与排名评价。

第二章 考核内容

第三条 考核每年按学期进行两次，由职业道德规范、基本考核项目、重点考核项目和教学差错与事故扣分四个方面的内容组成。

（一）职业道德规范（10分）

1. 教师行为不违背《高等学校教师职业道德规范》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》等文件要求的，可得10分。

2. 教师出现违背上述文件要求行为，产生一定负面影响的，除本项不得分外还要从考核总得分中酌情扣除5-10分。

3. 教师出现违背上述文件要求行为，造成严重后果或较恶劣社会影响的，其年度考核直接评定为不合格，并在岗位聘用、教师职务（职称）晋升、评优奖励等环节实行一票否决。

（二）基本考核项目（45分）

主要从备课、授课；教学日常管理；批改作业（含批改实验（训）报告）；指导毕业生相关工作（含巡视毕业实习、评阅毕业实习报告、指导毕业论文/设计、评阅毕业论文/设计、毕业论文抽检等）；完成考试相关工作；参加会议及培训；按要求完成所在学院其他工作等方面进行考核。具体细则由二级学院根据实际工作需要，参考附件1所列的考核评分标准，制定所在学院的具体考核细则，经所在学院公示无异议后，报教务处

备案实施。

（三）重点考核项目（45分）

主要从课程建设成果、课堂教学效果、指导学生成长情况三方面进行考核。具体评分细则详见附件2。

（四）教学差错与事故扣分

教师存在过失性教学差错与事故，则在考核总得分中按照差错与事故等级扣分：教学差错扣4分、三级教学事故扣6分、二级教学事故扣8分、一级教学事故扣10分；教师被认定存在故意性教学事故，不仅要按照上文所述教学差错与事故等级扣分，还要扣减“职业道德规范”项10分。若一学期内发生多次教学差错与事故，则累计扣分。

第三章 考核工作组织与要求

第四条 考核时间

每学期结束前第四周由“教学线绩效考核办公室”牵头制定期末集中绩效考核日程安排表，组织实施本学期期末集中绩效考核，该考核在学期结束前第二周完成。

第五条 考核组织与过程

（一）教务处、各二级学院质量保障工作小组应当按照学校要求做好常规教学检查和记录，使基本考核项目评分依据充足、真实、可信。

（二）常规教学相关记录的收集，由分管教学工作的副院长

长负责。因未及时、完整收集导致考核中无法进行准确判定、有效区分的，将影响分管教学工作的副院长学期考核成绩。

（三）各二级学院院长负责组织所在学院考核评聘委员会进行期末集中考核。

（四）各二级学院考核评聘委员会确认教师考核分值，将评分及评分依据在本学院向所有教师公示，并接受质询。

第六条 考核对象分类

各二级学院按照本文第一、第二条规定，对专任教师按职称（学位）进行分类。具体分类为：第 I 类是具有本科学历及初级职称的专任教师、第 II 类是具有中级职称或硕士学位的专任教师、第 III 类是具有副高及以上职称或博士学位的专任教师。

第七条 考核等级确定

每年两个学期考核结果的平均值即为年度绩效考核的最终得分。具体年度最终考核得分对应考核等级如下：

教师年度绩效考核结果分为 A、B、C、D、E 五档，每档系数分别为 10%、15%、20%、50% 和 5%。每档教师人数=每类教师总数×对应档系数。按照四舍五入的原则确定 A、B、C、D、E 五档的具体人数。每档具体人数如下：

A 档：考核总分排名占比位于所在二级学院的前 10%（排名占比≤10%）。

B 档：考核总分排名占比位于所在二级学院的 10%～25%

($10\% < \text{排名占比} \leq 25\%$)。

C 档：考核总分排名占比位于所在二级学院的 $25\% \sim 45\%$
($20\% < \text{排名占比} \leq 45\%$)。

D 档：考核总分排名占比位于所在二级学院的 $45\% \sim 95\%$
($45\% < \text{排名占比} \leq 95\%$)。

E 档：考核总分排名占比位于所在二级学院的最后 5% (排名占比 $> 95\%$)。

若某类参与考核排名的教师人数少于 10 人 (不含)，由所在二级学院自行决定档位数量和对应系数。

第八条 考核结果上报

各二级学院将经本学院内部公示无异议的教师考核结果材料报教务处，教务处确认后，报主管校领导审核，并在规定时间内将经审核的考核结果送人事处。

第四章 考核结果的使用

第九条 与年度绩效奖金对应

(一) 标准年度绩效奖金 = (年度留存绩效 + 年终奖基数) \div 分配系数 1.225。

注：分配系数 = $2.0 \times 10\% + 1.6 \times 15\% + 1.3 \times 20\% + 1.0 \times 50\% + 0.5 \times 5\% = 1.225$

(二) 考核档次与年度绩效奖金的发放：

A 档——2 倍标准年度绩效奖金

B 档——1.6 倍标准年度绩效奖金

C 档——1.3 倍标准年度绩效奖金

D 档——标准年度绩效奖金

E 档——0.5 倍标准年度绩效奖金

第十条 与年度（学年）考核对应

（一）一个年度（学年）2 个学期的学期考核得分的平均分，即为年度（学年）考核分数。

（二）年度（学年）考核得分 60 分及以上为称职，50-60 分（不含 60 分）为基本称职，低于 50 分为不称职。

（三）年度（学年）考核结果作为工资档次升降、人员是否续聘的依据。

第十一条 在年度评优中使用

（一）每年度两个学期的考核得分排名占比均位于本学院的前 50%，按照所在二级学院优秀指标数并根据考核得分排名确定“优秀”人员。

（二）考核期内发生三级及以上教学事故的，到我校从事教学工作时间不满两个月、事假与病假累计超过三个月的教师，其考核不能评定为“优秀”。

第十二条 在未参加所在学院学期绩效考核排名教师中的使用

（一）月度绩效：每月足额发放月度绩效。

（二）年终奖：根据其年度考核结果，发放年终奖。

1. 称职：发放全额年终奖奖金。
2. 基本称职：发放 50%的年终奖奖金。
3. 不称职：不发放奖金。

第五章 附则

第十三条 各二级学院需制定本办法实施细则，报人事处、教务处备案后实施。

第十四条 本办法为学校绩效考核实施方案的补充，自 2023 年秋季学期开始实施。

附件：1. 基本考核项目评分细则
2. 重点考核项目评分细则

附件 1

基本考核项目评分细则

序号	考核大项	考核小项	计分规则	备注
1	基本教学工作 (30 分)	备课 (4 分)	<p>从“教学目标与要点把握、教学资讯的收集与遴选、教学方法与手段选取、教学环节设计”四个方面进行评价，每项情况较好、一般和不合格的分别计 1、0.5、0 分。</p> <p>本项分值由二级学院质量保障工作小组依据日常对教师所提供、展示的备课材料的检查结果给出。</p>	所有扣分不封顶，扣完相应分数后不足部分直接从考核总分中扣除。
		授课 (8 分)	<p>是否体现“以学为中心、以教为主导”的课堂教学，是否运用现代教育技术手段开展授课，从“教学组织、教学内容、教学方法、教学效果”四个方面进行评价，每项情况较好、一般和不合格的分别计 2、1.5、0 分。</p> <p>本项分值由二级学院质量保障工作小组在检查、听课评价的基础上给出。</p>	
		教学日常管理 (4 分)	<p>正常履行教学日常管理的职责，计 4 分。出现以下情形之一，酌情扣分。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 所在课堂中出现有学生睡觉的情况，扣 0.25 分/次，有其他类似疏于管理情形的比照扣分。 2. 抽查中发现教师有不如实（不及时）填写班级“教学日志”并按要求签名（确认）的，扣 0.25 分/次。 3. 在下课时未将风扇、电灯、空调、投影等设备设施及时关闭，造成浪费，扣 0.25 分/次。 <p>本项分值由二级学院质量保障工作小组根据日常教学检查记录给出。</p>	

序号	考核大项	考核小项	计分规则	备注
1	基本教学工作 (30分) (续)	批改作业、实验 (训)报告等 (2分)	<p>按要求布置作业并及时批改,及时完成实验(训)报告批改任务的,计2分。在教学检查中,发现教师作业布置次数未达到要求或不认真、不及时批改作业,酌情扣0.25~0.5分/次;不按时批阅实验(训)报告,酌情扣0.25~0.5分/次。</p> <p>本项分值由二级学院质量保障工作小组根据日常教学检查记录给出。</p>	所有扣分不封顶,扣完相应分数后不足部分直接从考核总分中扣除。
		考试相关工作 (2分)	<p>按要求进行出卷、阅卷、监考、成绩登录和成绩分析等相关任务,无差错,计2分。不能严格按照要求及时保质完成,扣0.5分/次。构成教学事故的,另按教学事故处理。</p> <p>本项分值由二级学院分管教学工作的副院长、教研室主任根据实际工作情况给出。</p>	
		参加会议及培训 (2分)	<p>按时参加本学院、教研室组织的教研活动和本学院例会及学校相关会议和培训。无缺勤、迟到、早退情况发生,计2分。</p> <p>缺勤(未履行请假手续)扣0.5分/次,迟到、早退扣0.25分/次。</p> <p>本项分值由二级学院分管教学工作的副院长、教研室主任根据日常考勤记录给出。</p>	

序号	考核大项	考核小项	计分规则	备注
1	基本教学工作 (30分) (续)	指导毕业实习、 毕业论文 (设计) (8分)	<p>正常完成学院指导毕业生毕业实习和毕业论文(设计)相关工作,无任何差错,在毕业论文(设计)抽检中,指导的毕业论文(设计)没有被认定为“存在问题毕业论文”的,计8分;因个人原因,不指导毕业论文(设计)、不进行毕业实习的,本项不得分;在学校毕业论文(设计)抽检中,指导的毕业论文(设计)被认定为“存在问题毕业论文”,扣2分/篇;在省教育厅或教育部组织的抽检中,指导的毕业论文(设计)被认定为“存在问题毕业论文”,扣5分/篇;另外出现以下情形之一,酌情扣0.25—0.5分/生(次)。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 因个人原因,指导毕业论文(设计)人数小于相关专业的平均数(专业当届毕业生总人数/专业专任教师总数)。 2. 规定时间内不按时进行毕业实习巡视。 3. 规定时间内不按时进行毕业论文(设计)指导。 4. 毕业论文(设计)指导记录缺失。 5. 评阅毕业实习报告、毕业论文(设计)时出现不构成教学事故的差错。 6. 提交毕业实习报告、毕业实习工作手册、毕业实习成绩汇总表、毕业论文(设计)题目汇总表、毕业论文(设计)工作手册、毕业论文(设计)、毕业答辩成绩等毕业生相关文档材料不及时。 7. 其他涉及指导毕业生相关工作出现差错。 <p>本项分值由二级学院分管教学工作的副院长、教研室主任根据实际工作情况给出。</p>	所有扣分不封顶,扣完相应分数后不足部分直接从考核总分中扣除。
2	按要求完成所在学院其他工作 (15分)	按要求完成所在学院其他工作 (15分)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 二级学院根据本学院工作实际情况、学期工作目标、自主设定考核内容(例如助力学生考研、考公、考编等情况)。 2. 二级学院要细化纳入评分范围的工作及打分标准,并提前公布。 	

重点考核项目评分细则

序号	考核大项	考核小项	计分规则	备注
1	课程建设成果 (10 分)	省级或国家级 一流本科课程 建设情况	<p>所讲授的课程被认定为省级或国家级一流本科课程：</p> <p>1. 课程负责人计 8 分（省级）或 10 分（国家级）。</p> <p>2. 课程建设团队其他成员，由课程负责人根据其参与课程建设的贡献度给出相应得分。课程团队其他成员 5 人（含）以内的，计分总和不超过 12 分（省级）或 15 分（国家级）；6~10 人（含）的，计分总和不超过 16 分（省级）或 20 分（国家级）；10 人以上的，计分总和不超过 20 分（省级）或 25 分（国家级）。</p> <p>本项分值由二级学院分管教学工作的副院长、教研室主任根据课程建设实际工作情况给出。</p>	本项目计分以课程所获最高荣誉计分，不同的课程可以累加计分，个人累计最高 10 分封顶。
		学校课程评估 结果	<p>所讲授的课程被认定为校级高水平课程、优质课程、合格课程：</p> <p>1. 课程负责人分别计 6 分、4 分、2 分。</p> <p>2. 课程建设团队其他成员，由课程负责人根据其参与课程建设的贡献度给出相应得分。高水平课程、优质课程、合格课程团队其他成员计分总和分别为：课程团队其他成员 5 人（含）以内的，计分总和分别不超过 9 分、6 分、3 分；6~10 人（含）的，计分总和分别不超过 12 分、8 分、4 分；10 人以上的，计分总和分别不超过 15 分、10 分、6 分。</p> <p>本项分值由二级学院分管教学工作的副院长、教研室主任根据实际课程评估工作情况给出。</p>	

序号	考核大项	考核小项	计分规则	备注
2	课堂教学效果 (15分)	学生评教结果	<p>学生评教排名占比进行计分，具体计分规则如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.排名在前 10% (排名占比 $\leq 10\%$)，计 15 分。 2.排名在 10%至 20%之间 ($10\% < \text{排名占比} \leq 20\%$)，计 14 分。 3.排名在 20%至 30%之间 ($20\% < \text{排名占比} \leq 30\%$)，计 13 分。 4.排名在 30%至 40%之间 ($30\% < \text{排名占比} \leq 40\%$)，计 12 分。 5.排名在 40%至 50%之间 ($40\% < \text{排名占比} \leq 50\%$)，计 11 分。 6.排名在 50%至 60%之间 ($50\% < \text{排名占比} \leq 60\%$)，计 10 分。 7.排名在 60%至 70%之间 ($60\% < \text{排名占比} \leq 70\%$)，计 9 分。 8.排名在 70%至 80%之间 ($70\% < \text{排名占比} \leq 80\%$)，计 8 分。 9.排名在 80%至 90%之间 ($80\% < \text{排名占比} \leq 90\%$)，计 7 分。 10.排名在最后 10% ($90\% < \text{排名占比} \leq 100\%$)，计 6 分。 <p>本项分值由二级学院分管教学工作的副院长根据学期学生评教结果，赋分给出。</p>	
3	指导学生成长情况 (20分)	“五育导师”履职情况	<p>能够很好地履行“五育导师”职责，与学生互动良好，计 5 分。如在相关检查中，发现教师从不与学生互动的，不得分；出现履职五育导师职责不到位的情形，酌情扣 1~2 分/生（次）。本小项扣分不封顶，不足部分从“指导学生成长情况”项得分中扣除。</p> <p>本项分值由二级学院分管教学工作的副院长根据教师五育实际工作情况给出。</p>	本大项累计 20 分封顶。

序号	考核大项	考核小项	计分规则	备注
3	指导学生成长情况 (20分) (续)	指导学生参加各类竞赛获奖	<p>指导学生参加学校发布的榜单竞赛获奖:</p> <p>1.国家级的第一名(或一等奖)计10分,第二名(或二等奖)计9分,第三名(或三等奖)及以下均每人计8分,没有名次或奖励的计3分。</p> <p>2.省级的第一名(或一等奖)计8分,第二名(或二等奖)计7分,第三名(或三等奖)及以下均每人6分,没有名次或奖励的计2分。</p> <p>3.市级和校级的第一名(或一等奖)计6分,第二名(或二等奖)计5分,第三名(或三等奖)及以下均每人计4分,没有名次或奖励的计1分。</p> <p>指导学生参加多个赛事获奖累计计分;指导学生在一个比赛(包括同一赛事的各级比赛)中参加多个项目获奖,以最高计分计算得分。</p> <p>本项分值由二级学院分管教学工作的副院长根据教师实际指导学生竞赛获奖情况给出。</p>	本大项累计20分封顶。
		指导学生项目研究	<p>1.指导学生进行各类项目研究立项,校级计2分/项,省级计4分/项,国家级计6分/项。</p> <p>2.指导学生进行各类项目研究结项,校级计3分/项,省级计5分/项,国家级计8分/项。</p> <p>3.指导学生发表研究论文,普通期刊论文计3分/篇,高水平期刊(如中文核心期刊论文、EI检索论文、SCI检索论文等)论文计8分/篇。</p> <p>4.指导学生获知识产权认定,发明专利计8分/件、实用新型专利计3分/件、外观设计专利计1.5分/件、软件著作权计3分/件。</p> <p>本项分值由二级学院分管教学工作的副院长根据教师实际指导学生项目研究情况给出。</p>	

序号	考核大项	考核小项	计分规则	备注
3	指导学生成长情况 (20分) (续)	协助学校联系 实践育人企业 或学生就业 单位	<p>1.教师获得实践育人企业信息，向所在学院进行登记，并协助学生去该企业进行实践的，每安排1名学生，计1分。</p> <p>2.教师获得高质量就业信息，向所在学院进行登记，并帮助学生被该企业录用且薪酬超过学校该专业上届毕业生平均水平的，每推荐1名学生，计2分。</p> <p>本项分值由二级学院分管教学工作的副院长根据教师实际工作情况给出。</p>	本大项累计 20分封顶。